

## DEREITO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade de Vigo (España)  
[mfprieto@uvigo.gal](mailto:mfprieto@uvigo.gal)

**Palabras chave:** liberdade sindical; convenio colectivo; sindicatos; eleccións; representantes dos traballadores; folga; conflito colectivo.

**Keywords:** freedom of association; collective bargaining agreement; trade unions; elections; workers' representatives; strike; collective dispute.

**Palabras clave:** libertad sindical; convenio colectivo; sindicatos; elecciones; representantes de los trabajadores; huelga; conflicto colectivo.

### 1. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO DE 23 DE ABRIL de 2025 (REC. 46/2023)

FOLGA. Esquirolaxe interna. Aparencia de normalidade en medios de comunicación. CRTVG. Servizos mínimos. Interdicción de condutas coactivas

ECLI:TS:2025:2069

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución.

O Tribunal Supremo (Sala do Social) analiza a posible vulneración do dereito fundamental á folga (art. 28.2 CE) durante unha folga xeral convocada pola CUT no sector público autonómico. O sindicato demandante denuncia que a Corporación de Radio e Televisión de Galicia (CRTVG) neutralizara o impacto do paro mediante a emisión de programas non esenciais e a creación dunha aparencia de

normalidade e solicita a nulidade de tales actuacións, a indemnización por danos e prexuízos e medidas de publicidade para constatar a vulneración do dereito.

O conflito céntrase en dúas actuacións. Por unha banda, a emisión do programa informativo “Bos días” en formato reducido (dúas horas fronte ás dúas horas e 45 minutos habituais). O programa componse de pezas pregrabadas de distinta duración que se elixen con antelación por parte dos redactores, de entre outras xa emitidas. O día da folga non se utilizaron directos no programa e nalgunha das pezas difundidas xa o día anterior o narrador era unha persoa traballadora folguista. Por outra banda, a retransmisión radiofónica do partido RC Celta–Real Sociedade, prevista dentro do programa deportivo “Galicia en goles”, a pesar de que o presentador do programa e o técnico habitual secundaron a folga. CRTVG introduciu avisos en pantalla e mensaxes previas informando da folga e alterou a programación de forma considerable, ao emitirse o partido desde o campo sen participación doutros comentaristas, sen publicidade e sen conexións en directo con locutores presentes noutros campos para falar doutros partidos.

O recurso de casación articúlase sobre dous motivos que son desestimados: revisión de feitos e denuncia de infracción normativa. Entende o Alto Tribunal que non se cumpren os requisitos xurisprudenciais para a modificación solicitada dos feitos probados. E respecto a a vulneración do dereito de folga, a Sala lembra a doutrina constitucional (entre outras, SSTC 76/2001, 193/2006 e 17/2017) e xurisprudencial (STS 721/2024, con cita doutras anteriores) sobre a proxección externa do dereito de folga, que considera esencial a publicidade do conflito para a eficacia da folga, e que entende que unha aparencia de normalidade pode vulnerar o dereito. Con todo, á vista do relato fáctico, non considera que CRTVG ocultase o conflito nin incorrese nun suposto de esquirolaxe interna. En canto á ocultación, entende que a corporación informou da folga á audiencia mediante banners e advertencias nos dous programas. E, en relación coa esquirolaxe, entende que a emisión do programa “Bos días” en formato reducido obedeceu á súa cualificación como servizo esencial na Orde de servizos mínimos, que condiciona

a marxe de actuación empresarial, sen que a utilización de material pregravado con voz dun traballador folguista implique vulneración, ao ser seleccionado o material antes do inicio da folga por persoal non participante na mesma. Respecto á retransmisión deportiva, limitouse ao sinal do estadio sen intervención de persoal folguista, o que descarta igualmente a súa substitución fraudulenta.

Entende, pois, que a actuación empresarial non eliminou a visibilidade do conflito nin reduciu o seu impacto de forma ilexítima, pois se comunicou a folga mediante avisos e alterouse a programación habitual, procedéndose a unha emisión limitada de contidos pregravados e á retransmisión parcial de eventos deportivos.

A resolución realiza unha interpretación estrita do concepto de "aparencia de normalidade" e considera neutro o uso de contidos pregravados, sen discutir se contribúe a minimizar a percepción do conflito en medios públicos. Son necesarios indicios claros de ocultación ou substitución para apreciar vulneración do dereito de folga. Así mesmo, a sentenza parece reforzar a idea de que a cualificación de programas como esenciais pola autoridade laboral condiciona a marxe de actuación empresarial, reducindo o espazo para a crítica sindical.

## **2. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO DE 11 DE XUÑO DE 2025 (REC. 199/2023)**

**LIBERDADE SINDICAL.** Liberdade de expresión e información. Conduta antisindical. Traslado de taboleiros de anuncios.

ECLI:E:TS:2025:2798

Normas aplicadas:

Art. 28 Constitución Española

Arts. 96.1 e 181.2 LRXS

O recurso de casación, interposto por varias organizacións sindicais (CIG, CUT, CCOO, UXT) e o Comité Intercentros de CRTVG aborda a pretendida vulneración do dereito fundamental á liberdade sindical (art. 28 CE) en conexión coas liberdades de expresión e información, fundada na decisión empresarial de CRTVG de recolocar os taboleiros de anuncios sindicais desde a redacción de Radio Galega a un

corredor do edificio. Durante máis dunha década, os taboleiros sindicais situáranse na redacción da emisora, espazo de alta actividade laboral. Tras un incidente relacionado coa colocación dunha pancarta e a repartición de panfletos, a empresa decidiu trasladar os taboleiros a un corredor, ofrecendo previamente localizacións alternativas. Os sindicatos interpretan que a medida pretende dificultar a visibilidade das súas mensaxes críticas e solicitan a nulidade radical da medida, a reposición dos taboleiros a súa localización anterior e unha indemnización por danos morais. O Alto Tribunal confirma a sentenza do TSX de Galicia que desestima a demanda. Nega a infracción dos arts. 96.1 e 181.2 LRXS e da doutrina constitucional e xurisprudencial invocada. Aplica o canon de proporcionalidade esixido en supostos de limitación de dereitos fundamentais no ámbito laboral e considera que o cambio de localización do taboleiro é unha medida é lexítima, idónea para evitar perturbacións, necesaria ante a falta de aceptación doutras opcións e proporcionada, pois mantén intacta a súa funcionalidade como instrumento de comunicación sindical. Non aprecia indicios suficientes de vulneración de dereitos fundamentais para investir a carga probatoria nin para presumir conduta antisindical. Entende que a actuación empresarial responde a causas alleas a un propósito antisindical: a localización orixinal perturbaba a actividade normal nunha zona de intenso traballo e xerara conflitos previos. Ademais, a empresa ofreceu alternativas e a nova localización non impide o acceso nin a visibilidade, sendo mesmo máis adecuada por situarse nun espazo amplo e accesible sen necesidade de entrar na redacción.

A resolución consolida a liña xurisprudencial que admite restricións organizativas, baseadas en causas obxectivas e razoables, que afectan a dereitos colectivos ou instrumentos sindicais cando se garante a efectividade do dereito. Descártase vulneración do dereito fundamental cando a decisión empresarial é proporcionada e non obstaculiza o exercicio sindical. Con todo, expón interrogantes sobre o alcance do principio de visibilidade sindical, pois aínda que o TS afirma que a nova localización é adecuada, a percepción

dos traballadores sobre a accesibilidade real podería ser distinta.

### **3. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 15 DE XANEIRO DE 2025 (REC. 5245/2024)**

REPRESENTACIÓN LEGAL DOS TRABALLADORES. Cómputo de crédito horario. Vacacións.

ECLI:E:TSJGAL:2025:96

Normas aplicadas:

Art. 10.3 LOLS

Arts. 37.3 e 68 ET

A sentenza resolve un recurso de suplicación derivado dun conflito colectivo sobre o cómputo do crédito horario sindical, no que se valora se o mesmo debe calcularse polos doce meses do ano ou excluír o mes de vacacións. Confirma que o crédito horario non se xera durante as vacacións, consolidando a doutrina do TS e subliñando a súa natureza de permiso retribuído vinculado ao traballo efectivo.

Ante a solicitude dos sindicatos CIG e CCOO de acumulación anual do crédito horario para os seus respectivos representantes (30 horas mensuais por representante por doce meses por cada un), a empresa, aplicando xurisprudencia do TS, entende que o cómputo ha de realizarse sobre once meses, excluindo o mes de vacacións, por tratarse dun permiso retribuído incompatible coa ausencia de prestación laboral. O comité de empresa e CCOO instan en vía xudicial a acumulación completa fronte á limitación pola empresa do crédito horario aos meses de actividade efectiva. Fundamentan a súa pretensión na ausencia de limitacións na lei e no convenio colectivo. Tras a desestimación da demanda na instancia, a Sala confirma a sentenza e desestima tamén o recurso presentado por CCOO. A Sala recolle a doutrina do TS (SSTS 23/03/2015 e 01/02/2017, reiterada en sentenzas posteriores), que afirma que o crédito horario é un permiso retribuído vinculado á prestación de servizos, que non procede durante as vacacións. Só se admite o seu uso fóra de xornada en supostos excepcionais, como en caso de traballo a quendas ou cesión a outro representante ou demora do goce en casos de incapacidade temporal. Consonte esta doutrina, o dereito

ao crédito configúrase como permiso retribuído mensual, limitado ao tempo de traballo efectivo, o que exclúe o período vacacional.

A resolución aplica o art. 68 ET e o art. 10.3 LOLS, interpretados conforme a natureza xurídica do crédito horario como permiso retribuído (art. 37.3 ET). Destaca a imposibilidade de gozar un permiso cando non existe obrigación de traballar, reforzando a lóxica da proporcionalidade entre dereito e prestación. Segue así a liña xurisprudencial que limita a acumulación do crédito horario, evitando a súa extensión a períodos sen actividade. A interpretación parece coherente coa finalidade do permiso e reforza a seguridade xurídica, pero reduce a flexibilidade na xestión do crédito sindical.

#### **4. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 23 DE XANEIRO DE 2025 (REC. 5245/2024)**

FOLGA. Servizos mínimos. Proporcionalidade. Motivación. Delegación indebida.

ECLI:E:TSJGAL:2025:609

Normas aplicadas:

Art. 28.2 Constitución Española

Art. 10 da Real Decreto-lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre Relacións de Traballo.

O TSX examina a legalidade dunha orde autonómica que fixou servizos mínimos durante unha folga na sanidade privada convocada por CIG, UXT e CCOO, que afectaba o persoal incluído no ámbito de aplicación do convenio colectivo para os establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorio de análises clínicas da provincia da Coruña. A orde fixou servizos mínimos mediante criterios xenéricos e confiou a súa concreción ás empresas afectadas. CIG interpuxo demanda contra a orde por vulneración do dereito de folga (art. 28.2 CE), solicitando a anulación parcial da orde e o abono dunha indemnización. Alega, respecto de a fixación dos servizos mínimos, falta de motivación, desproporción e delegación pola Consellería de Sanidade de potestades públicas ás empresas do sector afectadas.

A Sala estima parcialmente o recurso, tras xustificar a atribución de competencia á xurisdición contencioso-administrativa para coñecer das resolucións ditadas pola autoridade governativa en materia de fixación de servizos mínimos, sen prexuízo da competencia da xurisdición social para coñecer dos conflitos e controversias que puidesen xurdir das medidas ad intra adoptadas polo empresario que poidan afectar á relación que manteña cos traballadores en folga.

Aplica doutrina constitucional e do TS sobre as esixencias de motivación e proporcionalidade na fixación de servizos mínimos en servizos esenciais. Deben garantir a suficiencia dos servizos esenciais, non a súa normalidade, e han de fixarse con criterios explícitos e proporcionados para evitar que non se faga impracticable o dereito de folga que garante o artigo 28.2 da CE. A autoridade administrativa debe motivar as razóns e porcentaxes a fin de lograr o equilibrio ponderado entre os dereitos afectados, evitando fórmulas abertas que lesionen o dereito de folga.

A sentenza anula varios puntos da orde ao considerar que a autoridade governativa incumpriu as esixencias de motivación e proporcionalidade. Non existían memorias nin estudos previos sobre as características de cada centro, e a orde empregou expresións xenéricas (“urxentes”, “preferentes”, “número necesario”) sen porcentaxes nin criterios técnicos. Esta indeterminación impide o control xurisdicional e vulnera o dereito de folga. A Sala lembra que os servizos mínimos son unha excepción ao exercicio dun dereito fundamental e deben xustificarse en catro dimensións: formal, material, cuantitativa e cualitativa. A delegación á patronal para concretar os mínimos supón unha cesión indebida de potestades públicas. Ordenase, ademais, a publicación dos apartados anulados no DOG, tal e como solicitaba o sindicato demandante, pero rexéitase a indemnización por falta de acreditación dun prexuízo singular.

O fallo reforza o control xudicial sobre a fixación de servizos mínimos, esixindo rigor técnico e evitando delegacións que desnaturalizan a función pública. Reafirma así o equilibrio ponderado que debe existir, na fixación de tales servizos

mínimos, entre a protección do dereito de folga e a garantía de servizos esenciais.

### **5. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 31 DE XANEIRO DE 2025 (REC. 5273/2024)**

LIBERDADE SINDICAL. Eleccións sindicais. Publicidade electoral. Conduta antisindical.

ECLI:E:TSJGAL:2025:547

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 16.6 do Real Decreto 1844/1994, do 9 de setembro

Arts. 179.3 e 183 LRXS

A sentenza aborda a vulneración do dereito á liberdade sindical instada polo sindicato OMEGA contra CSIF e CESH, por actos de publicidade electoral no proceso de eleccións sindicais do sector sanitario, tras a proclamación de candidaturas, que inducían a erro sobre a participación de CESH. Previamente, a mesa electoral excluíra a CESH da candidatura por falta de acreditación de coalición con CSIF. Con todo, durante a campaña na área sanitaria de Ferrol, o sindicato CSIF difundiu cartelería coas siglas "CSIF-CESH" e mensaxes solicitando o voto conxunto, incluíndo afiliados de CESH na súa lista. CESH publicou no seu newsletter que "chegaba á Mesa Sectorial de Sanidade da man de CSIF tras conseguir 58 delegados".

En instancia, estímase a demanda e condénase a ambos os sindicatos a abonar unha indemnización de 6.000 € cada un. A Sala reforza a protección do proceso electoral como contido adicional da liberdade sindical e confirma a sentenza no recurso de suplicación interposto polos sindicatos demandados rebatendo os argumentos de cousa xulgada, competencia, vulneración do art. 24 CE, liberdade de expresión e exceso indemnizador.

Rexeita a cousa xulgada e a litispendencia por falta de identidade obxectiva: os feitos circunscribíense a Ferrol. A competencia territorial do Xulgado considérase correcta. Sobre o fondo, a conduta vulnera a liberdade sindical ao interferir no proceso electoral mediante propaganda que atribúe participación na candidatura do CSIF a CESH, burlando a súa exclusión. A xurisprudencia constitucional

(SSTC76/2001 e 36/2004) integra na liberdade sindical o dereito a participar en eleccións e a non sufrir obstáculos ilexítimos. A Sala descarta así mesmo a invocación de liberdade de expresión: a propaganda electoral non pode amparar prácticas que falseen a concorrência. A sentenza distingue entre propaganda lexítima e actos que distorcen a igualdade na contenda electoral. Respecto á indemnización, aplica os arts. 179 e 183 LRXS e entende que o dano moral presúmese unido á vulneración do dereito fundamental, fixándose prudencialmente en 6.000 € por sindicato, sen cuestionar o importe. Aplícase o principio de reparación integral e prevención do dano na cuantificación indemnizadora.

## **6. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 10 DE FEBREIRO DE 2025 (REC. 37/2024)**

CONFLITO COLECTIVO. Convenio aplicable. Ámbito funcional. Actividade preponderante. Subrogación empresarial. Lexitimación activa do sindicato.

ECLI:E:TSJGAL:2025:912

Normas aplicadas:

Arts. 44, 82.3 e 85 ET

Arts. 154 e 155 LRXS

A Sala resolve un conflito colectivo promovido pola CIG para determinar o convenio aplicable á empresa First Stop Southwest, dedicada á montaxe de pneumáticos e mantemento integral do automóbil. O debate céntrase na correcta identificación do ámbito funcional do convenio tras unha sucesión empresarial. Discútese a lexitimación activa do sindicato.

A empresa aplicaba o convenio de comercio vario tras suceder a Pneumáticos Sánchez, que aplicaba o convenio da industria siderometalúrxica. A CIG reclama a aplicación deste último, alegando que a actividade principal é a reparación e mantemento de vehículos.

A Sala reconece a lexitimación activa da CIG como sindicato máis representativo en Galicia, con implantación acreditada na empresa, aínda que o delegado de persoal causase baixa e estima a demanda. Aplica doutrina sobre a lexitimación sindical en conflitos colectivos, mesmo cando a

representación unitaria extínguese por causas sobrevindas. En canto ao fondo, acolle o criterio xurisprudencial sobre actividade preponderante (SSTS 17/03/2023 e 10/10/2023): o convenio aplicable é o que corresponde á actividade real e principal, non ao obxecto social nin a pactos individuais. A proba documental e testifical acredita que a función esencial é o mantemento e reparación de vehículos, o que sitúa á empresa no ámbito do convenio siderometalúrxico. Destaca, ademais, o carácter indispoñible do convenio aplicable (art. 85 ET) e a obrigaón de manter o convenio de orixe tras a sucesión (art. 44 ET) ata o seu remate ou a substitución por outro que corresponda á actividade real. Neste sentido, rexeita a validez de acordos individuais que pretendan alterar estas regras. Reforza así a seguridade xurídica na determinación do convenio aplicable, evitando prácticas empresariais que poidan pretender reducir custos mediante a aplicación de convenios menos favorables.

## **7. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 14 DE FEBREIRO DE 2025 (REC. 6105/2024)**

CONFLITO COLECTIVO. Interpretación de convenio. Cobertura de vacantes. Funcións reais.

ECLI:E:TSJGAL:2025:943

Normas aplicadas:

Arts. 3 e 1281 CC

A controversia que orixina o conflito colectivo céntrase na interpretación dunha cláusula do convenio colectivo aplicable para determinar se unha praza convocada para a cobertura dunha vacante por xubilación no servizo de limpeza do Hospital Montecelo (Pontevedra) debe corresponder á categoría profesional do traballador xubilado ("especialista") ou á correspondente ás funcións efectivamente por el desempeñadas ("limpador"). UXT reclama a cobertura da praza coa categoría de especialista e interpón demanda de conflito colectivo, que é estimada en instancia.

Recorrida en suplicación pola empresa, a sentenza é revogada. A Sala interpreta o art. 23 do convenio colectivo aplicable, que regula o procedemento de axuste interno, destacando que a cobertura debe atender as funcións efectivamente realizadas polo traballador que cesa, non á

mera denominación da categoría. O precepto indica expresamente que o traballador que acceda á vacante desempeñará “as mesmas tarefas que viña realizando o traballador que ocupaba esa posición”, o que evidencia a vontade das partes negociadoras. A Sala descarta a aplicación da perspectiva de xénero invocada pola parte demandante, ao non tratarse dunha adxudicación concreta senón da interpretación xeral do convenio.

A sentenza reforza a idea de que a categoría profesional non é determinante para a cobertura de vacantes cando existe unha cláusula que vincula a adxudicación ás funcións reais. Esta interpretación favorece a flexibilidade organizativa, pero expón interrogantes sobre a protección de expectativas profesionais e a transparencia na clasificación. Aplica criterios hermenéuticos sobre convenios colectivos: prevalencia do sentido literal cando coincide coa intención das partes, e, en caso contrario, interpretación lóxica e sistemática (arts. 3 e 1281 CC). E reitera a doutrina que atribúe ampla marxe aos órganos de instancia na interpretación de cláusulas convencionais, salvo irracionalidade manifesta.

## **8. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 19 DE FEBREIRO DE 2025 (REC. 40/2024)**

CONFLITO COLECTIVO. Impugnación de convenio. Ámbito funcional. Representatividade.

ECLI:E:TSJGAL:2025:951

Normas aplicadas:

Art. 87 ET

Arts. 163-165 LRXS

A sentenza desestima a demanda de impugnación do convenio provincial de transporte de Pontevedra por parte da Asociación Española de Empresas de Mensaxería (AEM), que solicitaba excluír a actividade de mensaxería do ámbito funcional do convenio. En concreto, AEM alega ilegalidade do convenio por tres motivos: 1) a inclusión da actividade de mensaxería sen autorización administrativa, que considera contraria ao II Acordo Marco para a Empresas de Transporte; 2) a falta de empresas afiliadas ao sector nas patronais asinantes e, por tanto, falta de representatividade das

patronais asinantes; 3) a redacción do ámbito funcional incompatible coa normativa estatal.

Aínda que o TSX reconece, fronte ás excepcións expostas polas demandadas, a lexitimación activa de AEM e adecuación do procedemento de impugnación, en relación co fondo do asunto resolve que o convenio non concorre ilegalidade. Respecto de a conciliación alcanzada en relación co II Acordo Xeral, a fin de non incluír no seu ámbito a actividade de mensaxería, cando non se require para o seu desenvolvemento autorizacións administrativas habilitantes de transporte, entende a Sala que non impide que a autonomía negocial amplíe o ámbito funcional, mesmo para actividades de transporte que non requiran autorización administrativa. O art. 6 do II Acordo Marco permite que a autonomía negocial poida exceder o seu ámbito funcional como acontece no caso de autos, no que se incluíu a actividade de mensaxería sen distincións. En segundo lugar, respecto de a representatividade, considera acreditado que as patronais asinantes representan empresas que realizan mensaxería, tamén con vehículos lixeiros sen autorización. Reafirma, así, a autonomía negocial e a representatividade suficiente das partes asinantes. A inclusión desta actividade en convenios provinciais é práctica consolidada desde 2011. A Sala subliña que a actividade de mensaxería garda homoxeneidade co transporte terrestre, o que xustifica a súa regulación conxunta. A terceira causa de ilegalidade vén reiterar as anteriores, ao entender a demandante que a actividade de mensaxería non é unha actividade auxiliar ou complementaria do transporte e que debe ter unha regulación propia. Con todo, afirma a Sala que tal actividade realízana en Pontevedra todas as empresas de transporte, que teñen ademais autorizacións que lles habilitan para o transporte público de mercadorías por estrada e/ou como operador de transporte.

A resolución aplica os arts. 87 ET e 163-165 LRXS, sobre lexitimación e procedemento de impugnación, xunto coa doutrina constitucional sobre reserva de lexitimación a suxeitos colectivos. Reitera a prevalencia da autonomía negocial para definir o ámbito funcional, salvo vulneración de normas imperativas, o que non ocorre neste caso. Consolida

así a tendencia para integrar a mensaxería en convenios do transporte, mesmo sen autorización administrativa, reforzando a flexibilidade negocial. Con todo, expón o debate sobre a adecuación desta inclusión ás peculiaridades do sector e sobre a protección de intereses de asociacións específicas. A sentenza prioriza a homoxeneidade funcional e a práctica consolidada fronte a interpretacións restritivas.

## **9. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 14 DE MARZO DE 2025 (REC. 5814/2024)**

LIBERDADE SINDICAL. Representación legal dos traballadores. Conduta antisindical. Delegado sindical e sección sindical. Proporcionalidade.

ECLI:E:TSJGAL:2025:2082

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 10 LOLS

Arts. 96 e 183 LRXS

A Sala examina en suplicación a negativa empresarial a recoñecer o nomeamento de delegado sindical con crédito horario en Ilunion Seguridade, alegando que o sindicato Alternativa Sindical non alcanzou o 10% de votos esixido polo art. 83 do V convenio colectivo da empresa para aplicar a escala que determina o número de delegados da sección sindical que dispoñerá do mesmo crédito de horas sindicais que os representantes legais dos traballadores do centro ao que pertenza. O traballador e o sindicato interpoñen demanda por vulneración da súa liberdade sindical en procedemento de tutela de dereitos fundamentais.

Consonte a relación de feitos declarados probados, tras as eleccións sindicais, o sindicato demandante obtivo un 9,23% de votos. A empresa denega o recoñecemento do delegado sindical e o crédito horario, invocando o art. 83 do convenio. O Xulgado estima en instancia a demanda e o TSX confirma a sentenza, que declarou vulneración da liberdade sindical ao non permitirlle a constitución de sección sindical cun delegado sindical, recoñeceu o dereito do actor para ser nomeado delegado sindical na sección sindical con todos os dereitos inherentes ao devandito recoñecemento e fixou unha

indemnización de 1.500 € en concepto de danos morais a abonar ao sindicato actor.

A Sala interpreta conxuntamente o art. 10 LOLS e o convenio colectivo e conclúe que a mellora convencional (redución de cocientes para delegados) non pode contravir a norma de rango superior: as seccións sindicais que non alcanzan o 10% de votos teñen dereito a un delegado sindical. A negativa empresarial carece de xustificación obxectiva e vulnera o dereito fundamental de liberdade sindical, mesmo cando o sindicato non alcanza o limiar convencional. Respecto á indemnización, a Sala aplica o art. 183 LRXS e a doutrina xurisprudencial (STC 24/7/2006 e SSTs 19/12/2017 e 8/5/2019), que atribúe a estas indemnizacións unha función resarcitoria e preventiva e fixa a contía prudencialmente en atención á gravidade e circunstancias do caso.

A sentenza reforza así a protección do dereito de liberdade sindical fronte a interpretacións restritivas do convenio. Reitera a doutrina sobre a carga probatoria en procesos de tutela (art. 96 LRXS) e sobre a indemnización automática por vulneración de dereitos fundamentais, sen necesidade de acreditar dano concreto. A indemnización, aínda que moderada, cumpre a función preventiva, o que abre o debate sobre a suficiencia das contías para disuadir condutas antisindicaís.

## **10. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 23 DE ABRIL DE 2025 (REC. 214/2024)**

FOLGA. Servizos mínimos. Proporcionalidade. Motivación.

ECLI:E:TSJGAL:2025:3073

Normas aplicadas:

Arts. 28.2 e 20 Constitución Española

Art. 50 Lei 13/2022, do 7 de xullo, Xeneral de Comunicación Audiovisual.

Art. 5.1 Lei 9/2011, do 9 de novembro, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia (actualmente derogada e substituída pola Lei 1/2025, do 14 de marzo, de servizos dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia para a sociedade dixital) e art. 1 e 2 Decreto 155/1988, do 9 de xuño

Art. 10 Real Decreto-lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre Relacións de Traballo.

O TSX volve examinar a legalidade doutra orde autonómica que fixou servizos mínimos durante unha folga, neste caso durante unha folga parcial e indefinida na Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG), que foi impugnada polo Comité Intercentros por considerar vulnerado o dereito fundamental á folga. A folga afectaba a todos os centros de CRTVG, con paros de 90 minutos, entre as 11.30 e as 13.00 horas, en días non consecutivos. A orde inicial fixou 75 efectivos, que foron reducidos a 61 nunha modificación posterior. O comité invoca unha orde anterior, que estableceu servizos mínimos para unha folga de 24 horas, e alega falta de motivación e desproporción na fixación dos servizos mínimos. Tamén impugna o seu carácter abusivo, pola previsión de emisión de programas pregravados, que consideraba contraria á visibilidade da folga.

A Sala desestima no caso de autos o recurso e confirma a orde. Considera que a comunicación audiovisual é un servizo esencial (art. 50 Lei 13/2022 e, en Galicia, art. 5 Lei 9/2011), vinculado a dereitos fundamentais (art. 20 CE). Entende, en consecuencia, que a autoridade gubernativa está facultada para fixar servizos mínimos (art. 10 RD-lei 17/1977), debendo ponderarse para ese efecto a extensión, duración e características da folga. Aplica respecto diso a doutrina constitucional sobre servizos esenciais, a fin de facer compatibles co dereito de folga a preservación dos dereitos ou bens constitucionais que satisfai o servizo en cuestión. A fixación de servizos mínimos debe garantir a suficiencia do servizo esencial, non a normalidade, e utilizar criterios explícitos e proporcionados que ponderen e equilibren os sacrificios que se impoñan aos folguistas e os que padezan os usuarios do servizo.

A motivación debe exteriorizar os factores ponderados (duración, natureza do servizo, dereitos afectados). Xustifícase, neste caso, na necesidade de garantir espazos informativos esenciais (Galicia Noticias, Telexornal, boletíns), reducindo a súa duración e limitando a cobertura a informativos, con exclusión de deportes e programas non informativos. Tamén se estima adecuada a proporción de 61

efectivos en servizos mínimos, equivalente ao 12% do persoal, integrado por 512-520 traballadores, con asignación individualizada por categoría, diferenciando entre persoal de radio e de televisión, sede central e delegacións territoriais, informativos e soporte e mantemento. Ademais, enténdese que a previsión de redifusión de programas pregravados non vulnera o dereito de folga, ao preservarse a súa visibilidade mediante advertencias na emisión sobre a alteración da programación como consecuencia dos paros parciais. A Sala rexeita a comparación con folgas anteriores (de 24 horas e unha porcentaxe do 21%), por falta de homoxeneidade.

O fallo confirma a validez da orde de servizos mínimos, consolidando criterios sobre motivación, proporcionalidade e protección de dereitos informativos fronte ao dereito de folga. Reforza a esixencia de motivación concreta, pero admite unha marxe ampla para a autoridade administrativa en sectores estratéxicos como a comunicación pública. A proporcionalidade (12% de persoal) parece razoable, aínda que a inclusión de persoal técnico e de soporte expón interrogantes sobre a delimitación estrita do “esencial”. A emisión de programas pregravados, formalmente neutra, evidencia certa tensión entre visibilidade da folga e continuidade do servizo.

## **11. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 6 DE MAIO DE 2025 (REC. 5878/2024)**

LIBERDADE SINDICAL. Representación legal dos traballadores. Conduta antisindical. Delegado sindical. Crédito horario. Sucesión empresarial

ECLI:E:TSJGAL:2025: 3509

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 10 LOLS

Art. 44.5 ET

Art. 183 LRXS

A sentenza aborda a vulneración do dereito fundamental á liberdade sindical (art. 28 CE) derivada da negativa empresarial a recoñecer, tras unha subrogación empresarial, a condición representativa e o crédito horario dunha traballadora que na empresa cedente era membro do comité

e delegada sindical e comunicarlles a extinción do comité e o bloqueo do uso do crédito horario. O conflito xorde cando NetOlympus, dedicada á actividade de contact center, asume o servizo de reclamacións (tarxetas Abanca) de Prosegur Avos e, tras recoñecer o primeiro mes e medio a condición representativa e o correspondente crédito horario, revoga o mandato representativo da demandante, impedíndolle usar o seu crédito sindical, pese ao acordo de subrogación de mantemento de dereitos. A afectada interpón demanda de vulneración da liberdade sindical e reclama a reposición de dereitos e unha indemnización por conduta antisindical. A sentenza de instancia, impugnada en suplicación por ambas as partes, recoñece a vulneración, declara a nulidade radical da práctica empresarial antisindical e condena á empresa demandada a cesar na mesma, a repoñer a situación ao momento anterior á conduta antisindical e declarar o dereito da demandante ao exercicio do seu mandato representativo e ao uso do crédito horario con todas as garantías inherentes, así como a abonar a cada unha das demandantes unha indemnización de 5.000 €.

A Sala aplica o art. 44.5 ET, que garante a continuidade do mandato representativo cando se transmite unha unidade produtiva con autonomía, como ocorre neste caso (subrógase todo o departamento, con persoal, medios e funcións intactas) e confirma a existencia de vulneración. Entende que a negativa empresarial vulnera a liberdade sindical na súa vertente funcional (crédito horario) e comporta a obrigaición de cesar na conduta, restituír dereitos e reparar o dano.

En canto a a contía da indemnización, discutida polas demandantes en suplicación, o TSX elévaa de 5.000 € a 7.500 € por demandante, aplicando o art. 183 LRXS e a doutrina que atribúe a estas indemnizacións a dobre finalidade resarcitoria e preventiva. Tómase como referencia a marxe de sancións da LISOS para infraccións moi graves, ponderando a duración do conflito e a resistencia empresarial.

**12. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 20 DE MAIO DE 2025 (REC. 887/2024)**

LIBERDADE SINDICAL. Representación legal dos traballadores. Conduta antisindical. Funcións representativas e dereito a información. Excedencia voluntaria.

ECLI:E:TSJGAL:2025:4325

Normas aplicadas:

Directiva 2002/14/CE

Art. 28 CE

Arts. 64, 67 e 69 ET

Art. 7.7 LISOS

O caso de autos aborda a negativa empresarial a facilitar información sobre horarios a un delegado de persoal en situación de excedencia voluntaria e a súa consideración como conduta antisindical que vulnera o dereito fundamental á liberdade sindical (art. 28 CE). O Xulgado estima en instancia parcialmente a demanda, declarando vulneración do dereito e nulidade da conduta antisindical e condenando á empresa ao abono dunha indemnización de 751 €. A Sala confirma a sentenza.

Recoñécese, na relación de feitos probados, que o traballador, elixido delegado de persoal en 2021, solicita en marzo de 2024 unha excedencia voluntaria dun ano. Durante a mesma, pide recibir os horarios trimestrais e as súas modificacións para exercer funcións representativas. A empresa denega a solicitude entendendo que a suspensión da súa relación laboral afecta o seu mandato representativo. O actor participa en comunicacións sindicais e no proceso da firma dun acordo que puxo fin a unha folga. Solicita tamén en dúas ocasións, en marzo e en agosto, a finalización da excedencia, que é denegada pola empresa.

Xa en suplicación, a Sala reforza a interpretación prol libertate sindical, garantindo a estabilidade da representación elixida polos traballadores e evitando restricións non previstas legalmente. Aplica o principio de continuidade do mandato representativo durante a suspensión contractual, salvo causas legais de extinción, que tamén se aplica a outras situacións de suspensión, como a incapacidade temporal ou os expedientes de regulación de emprego. Entende, pois, que a excedencia voluntaria suspende a relación laboral, pero non

extingue nin suspende automaticamente o mandato representativo, salvo revogación expresa ou perda de condicións de elixibilidade, conforme aos arts. 67 e 69 ET. Considera, por tanto, que dereitos instrumentais para exercer funcións representativas, como a recepción de información, son compatibles coa excedencia, e iso a diferenza doutros dereitos dos representantes que poden estar ligados á existencia dunha relación laboral activa, como ocorre co crédito horario, que esixe traballo efectivo. En consecuencia, declara que a negativa empresarial a entregar información carece de xustificación obxectiva e vulnera o dereito á liberdade sindical. A consideración da existencia dunha conduta antisindical refórzase pola propia conduta da empresa, que mesmo recoñece ao actor como representante ante un organismo de mediación oficial nun acordo para poñer fin a unha folga. A Sala cita a Directiva 2002/14/CE e o art. 64 ET sobre dereitos de información e consulta, así como o art. 7.7 LISOS que tipifica como infracción grave a transgresión destes dereitos.

O fallo, con todo, non resolve retos prácticos sobre o acceso a información sensible e o deber de siliu, non concorrentes no caso de autos. A indemnización mínima (751 €) evidencia a dificultade de cuantificar o dano moral nestes supostos.

### **13. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 2 DE XUÑO DE 2025 (REC. 1416/2024)**

REPRESENTACIÓN LEGAL DOS TRABALLADORES. Liberdade sindical. Crédito horario. Indemnización por danos morais.

ECLI:E:TSXGAL:2025:4346

Normas aplicadas:

Arts. 14 e 28 CE

Art. 10 RD-lei 20/2012

DF 21ª Lei 31/2022 (PGE 2023)

O TSX de Galicia resolve un recurso de suplicación interposto pola Empresa de Transformación Agraria (TRAGSA) contra a decisión do xulgador de instancia que declarou vulnerados os dereitos fundamentais á liberdade sindical (art. 28 CE) e á igualdade (art. 14 CE) en prexuízo de tres representantes do sindicato CIG. O conflito vira ao redor da asignación desigual de crédito horario sindical e ao abono de gastos de

desprazamento para asistencia a reunións mensuais en Santiago do comité autonómico composto polos membros dos comités de empresa das 4 provincias galegas.

Tras as eleccións sindicais de abril de 2024, o comité de empresa provincial quedou integrado por nove membros: cinco de CSIF, tres de CIG (demandantes) e un de UXT. Mentres os representantes de CSIF e UXT gozaban de 30 horas mensuais de crédito horario e percibían gastos de desprazamento para asistir a reunións do comité autonómico en Santiago, os de CIG só dispoñían de 20 horas e non recibían compensación por desprazamentos. A empresa xustificaba a inexistencia de ánimo discriminatorio ou vulnerador pola diferenza de trato nunha interpretación normativa derivada da suspensión do crédito horario polo art. 10 do RD-lei 20/2012, que segundo a empresa requiría unha nova negociación, a pesar de a súa rehabilitación pola DF 21ª da Lei 31/2022 (PGE 2023), e considera desproporcionada a contía da indemnización fixada en instancia, que considera debida en parte a un erro, xa emendado, na aplicación de normas convencionais en relación co abono dos gastos de desprazamento, de escasa contía, e respecto do crédito horario debida a unha cuestión puramente xurídica, nos termos antes indicados.

A Sala confirma a sentenza de instancia e desestima o recurso empresarial. Considera que a existencia dun trato diferenciado entre membros do mesmo comité, vinculado á súa adscrición sindical, constitúe un indicio claro de vulneración de dereitos fundamentais, o que activa o investimento da carga probatoria. A xustificación ofrecida pola empresa —interpretación normativa e erro— non despexa a sospeita de discriminación, e máis cando a rehabilitación do crédito horario debía operar automaticamente tras a entrada en vigor da Lei 31/2022. A Sala declara que a liberdade sindical inclúe o dereito para desenvolver actividade representativa en condicións de igualdade, e que a diferenza en crédito horario e dietas afecta directamente á eficacia da acción sindical. Rexeita tamén a pretensión da recorrente de reducir por desproporcionada a indemnización recoñecida na instancia (7.500 € para cada demandante e o sindicato). Reproduce a doutrina do TS

(SSTS 12/4/2023 e 8/11/2023, entre outras) sobre a dobre finalidade resarcitoria e disuasoria destas indemnizacións. A contía debe atender as circunstancias do caso -persistencia temporal, intensidade da lesión, necesidade de acudir á vía xudicial- que han de acompañar ás sancións da LISOS, sen que proceda limitarse a unha mera aplicación analóxica da mesma, sen ponderar outras circunstancias concretas (non prexuízos concretos porque, como se expón na aludida xurisprudencia, os danos morais son dificilmente cuantificables). A Sala ten en conta que a conduta vulneradora prolongouse desde abril ata decembro de 2024, afectou a tres representantes e obrigou a un proceso xudicial completo, o que xustifica a contía fixada.

A resolución reforza, así, a protección fronte a discriminacións sindicais no ámbito dos dereitos colectivos e consolida a idea de que a asignación desigual de crédito horario e dietas, sen xustificación obxectiva e razoable, vulnera a liberdade sindical e a igualdade, impoñendo á empresa a obrigaón de equiparar condicións e abonar indemnización. O argumento empresarial baseado na complexidade normativa non exime de responsabilidade á empresa cando a medida afecta á igualdade interna do comité. A sentenza tamén confirma a tendencia para manter indemnizacións significativas en casos de vulneración de dereitos fundamentais, mesmo cando non existe ánimo espurio, priorizando a función preventiva e disuasoria.

#### **14. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 3 DE XUÑO DE 2025 (REC. 5245/2024)**

LIBERDADE SINDICAL. Conflitos sindicais internos. Conduta antisindical. Prescrición.

ECLI:E:TSJGAL:2025:4387

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Art. 1973 CC

Art. 96.1 LRXS

A controversia xorde dunha situación de tensión e conflito entre UXT e CSIF, iniciada durante o proceso electoral de 2021 e trasladada á elección do comité, con panfletos críticos coas delegadas de UXT, publicacións en redes en taboleiros e

redes sociais, acusacións sobre o uso do crédito horario sindical, esixencias de xustificación de horas sindicais e mensaxes ofensivas, que vai seguida de episodios de baixa médica entre xuño de 2021 e setembro de 2022, ata que a demandante, afiliada a UXT, causa baixa voluntaria en outubro de 2022 e en xaneiro de 2023 interpón demanda contra a empresa, varios empregados e o sindicato CSIF, por vulneración de dereitos fundamentais (liberdade sindical, igualdade, tutela xudicial efectiva) e acoso laboral, reclamando o cesamento de condutas antisindicais e unha indemnización de 20.501 €.

O Xulgado de instancia desestima a demanda por considerar prescrita a acción, ao referirse a feitos anteriores a xaneiro de 2022. A feixes, non considera acreditado un panorama indiciario suficiente de vulneración da liberdade sindical senón máis ben unha situación tensa entre traballadores e entre forzas sindicais, concomitante a un proceso electoral. O TSX revoga o criterio da prescrición, ao entender que a papeleta de conciliación, presentada en novembro de 2022, aínda que non era obrigatoria nun procedemento de vulneración de dereitos fundamentais, interrompeu a prescrición conforme o art. 1973 CC. Entra, a continuación, no fondo do asunto e declara a inexistencia de vulneración por falta de indicios suficientes. Aínda que os feitos probados revelan unha situación conflitiva entre sindicatos e traballadores, non acreditan, a xuízo da Sala, unha conduta antisindical imputable á empresa nin unha afectación directa á demandante. A acción exercítase de forma individual, sen que conste que a demandante fose vítima directa dos actos denunciados. Ademais, a súa prolongada ausencia por incapacidade e posterior baixa voluntaria impiden apreciar continuidade na suposta vulneración. En ausencia de indicios, entende o tribunal que non opera o investimento da carga probatoria do art. 96.1 LRXS.

A sentenza delimita con rigor o alcance do dereito de liberdade sindical fronte a conflitos internos e tensións intersindicais, que distingue de condutas empresariais antisindicais. Reitera que a protección reforzada esixe indicios concretos de conduta empresarial vulneradora para activar a protección constitucional, non bastando a mera

afiliación sindical nin a existencia dun clima hostil. Este criterio evita estender a responsabilidade empresarial a disputas entre traballadores, salvo proba de intervención activa ou tolerancia dolosa. Así mesmo, a resolución subliña que a falta de conexión directa entre os feitos e a persoa demandante impide estimar a pretensión.

### **15. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 9 DE XUÑO DE 2025 (REC. 617/2025)**

LIBERDADE SINDICAL. Representación legal dos traballadores. Conduta antisindical. Garantías. Aviso previo de crédito horario.

ECLI:E:TSJGAL:2025:5271

Normas aplicadas:

Art. 28 CE

Arts. 37.3 e 68 ET

O recurso dilucida se a imposición empresarial de Cibernos BPO dun aviso previo de 48 horas para o uso do crédito sindical, baixo pena de considerar o tempo como permiso non retribuído, vulnera a liberdade sindical. CCOO cuestiona a legalidade desta esixencia e a súa compatibilidade co art. 68 ET e interpón demanda de vulneración de dereitos fundamentais ao entender que a medida restrinxía o dereito á liberdade sindical, na que solicita a súa nulidade.

A Sala desestima o recurso e confirma a sentenza de instancia, a súa vez desestimatoria da demanda do sindicato. Reitera a doutrina do TS, que considera o crédito horario unha garantía para o exercicio representativo, pero non ilimitada nin incondicional. O art. 37.3 ET esixe aviso previo e xustificación, o que permite á empresa organizar a súa actividade. A esixencia de 48 horas considérase razoable e proporcionada, sen que supoña autorización previa nin control do contido da actividade sindical. Tampouco se aprecia sanción antisindical, pois a consecuencia do incumprimento é a perda de retribución, non a imposición de medidas disciplinarias.

O fallo aplica o equilibrio entre o dereito fundamental e a facultade empresarial de organización, validando limitacións formais que non baleiran o contido esencial do dereito. Apóia-se en xurisprudencia consolidada (STS 12/2/1990,

entre outras) recollida na STSX de Galicia 21/12/2020, confirmada pola STS 14/2/2024, que admite como requisito funcional o aviso previo de uso de crédito horario aos simples efectos de organización empresarial, así como a súa xustificación posterior. Iso sen prexuízo de excepcións en caso de necesidade de reacción sindical ante situacións urxentes.

## **16. SENTENZA DO TRIBUNAL SUPERIOR DE GALICIA DE 11 DE XUÑO DE 2025 (REC. 13/2025)**

CONFLITO COLECTIVO. Comisión paritaria. Interpretación e aplicación de convenio. Obrigatoriedade do esgotamento da vía previa.

ECLI:E:TSJGAL:2025:4656

Normas aplicadas:

Art. 91.3 ET

A sentenza aborda a pretensión de UXT de formar parte da comisión paritaria do convenio colectivo de FINSA, tras a súa exclusión por non asinar o último acordo. UXT, sindicato con lexitimación para negociar, non asinou o acordo de 2024, que é o que regula a composición da comisión paritaria e a súa integración só polos sindicatos asinantes (CCOO, USO e CIG). UXT considera vulnerado o seu dereito para participar na comisión, invocando a práctica anterior e a súa condición de parte negociadora e interpón demanda de conflito colectivo. A controversia céntrase na natureza do acordo de 2024 (convenio ou acordo parcial) e na esixencia de esgotar a vía previa ante a comisión paritaria.

A Sala estima a excepción de falta de esgotamento da vía previa e desestima a demanda sen entrar no fondo. Aplica o art. 91.3 ET e o art. 5 do convenio, que establecen a intervención obrigatoria da comisión paritaria antes de acudir á xurisdición. Reitera a doutrina do TS (STS 17/07/2014, ATS 18/01/2022) que considera este trámite preprocesal como requisito de procedibilidade en conflitos de interpretación e aplicación do convenio. A Sala subliña que a previsión convencional vincula ás partes, mesmo cando a eficacia do trámite poida parecer limitada.

A Sala reforza a autonomía colectiva na solución de conflitos, impoñendo o respecto aos mecanismos pactado e

preservando a autorregulación e a interpretación homoxénea do convenio. Consolida así a obrigatoriedade do esgotamento da vía previa, mesmo en supostos onde a comisión paritaria é parte do conflito, o que pode xerar dúbidas sobre a súa eficacia real. A decisión axústase á lóxica do sistema de solución autónoma de conflitos e evita a xudicialización prematura. A cuestión de fondo —se a exclusión vulnera dereitos sindicais— queda, con todo, sen resolver.